



**Pequeno guia da
teletrabalhadora e
do teletrabalhador**



OGB L

Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
60 bd J.-F. Kennedy | L-4170 Esch-sur-Alzette
T. +352 2 6543 777

ogbl.lu

[f ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu)

[🐦 OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

Edição primavera 2022

A crise pandémica da Covid-19 conseguiu o que era impensável até ainda há alguns meses: dezenas de milhares de pessoas passaram a trabalhar desde casa, para travar a propagação do coronavírus. De acordo com um estudo do Statec, 69% dos trabalhadores que continuaram a trabalhar durante o período do confinamento (ou seja, excluindo os que foram submetidos a um período de desemprego parcial ou os que recorreram à licença familiar extraordinária para cuidar dos filhos) teriam trabalhado em regime de teletrabalho, integral ou parcialmente.

Esta transição em que se recorreu de forma generalizada ao teletrabalho, por recomendação, aliás, do Governo, fez-se de forma relativamente pragmática ou mesmo improvisada. As disposições legais que serão descritas nas páginas seguintes não foram necessariamente aplicadas à letra. As experiências têm variado de empresa para empresa e de setor para setor. Contudo, é de esperar que mais trabalhadores, bem como entidades patronais, queiram recorrer e implementar formas de teletrabalho no futuro, ou sempre que possível.

No Luxemburgo, o teletrabalho não é regido por uma lei, mas por um acordo interprofissional celebrada em 2006 entre representantes do patronato (UEL – União das Empresas Luxemburguesas) e os sindicatos representativos a nível nacional, OGBL e LCGB.

Posteriormente, e graças ao empenho da OGBL na matéria, foi negociado uma nova convenção em 20 de outubro de 2020, declarada de obrigatoriedade geral através do regulamento grão-ducal de 22 de janeiro de 2021.

Esta convenção acrescenta algumas especificações ao texto que existia anteriormente, embora ainda haja margem para melhorias a favor dos trabalhadores. Segue-se que a OGBL continuará a apresentar as suas exigências para melhorar as disposições legais e regulamentares.

Nas próximas páginas tentaremos responder a perguntas frequentes sobre regulamentos de teletrabalho no Luxemburgo.



Se tem outras questões ou problemas específicos, teremos todo o prazer em aconselhá-lo, por favor utilize o nosso formulário de contacto em: contact.ogbl.lu

Ainda não é membro da OGBL? Basta inscrever-se em hello.ogbl.lu



O que é exatamente o teletrabalho?

O teletrabalho é uma forma de organização e/ou de realização do trabalho, recorrendo a tecnologias de informação e comunicação no âmbito de um contrato de trabalho, por forma a que o trabalho, que normalmente teria sido efetuado nas instalações da entidade patronal, seja efetuado fora destas instalações e mais particularmente no domicílio da trabalhadora/do trabalhador.

É considerado um.a teletrabalhador.a uma pessoa que teletrabalha de acordo com a definição acima.

O teletrabalho é considerado ocasional se for efetuado aquando de ocorrências imprevistas ou quando representa menos de 10%, em média, do tempo de trabalho anual normal do teletrabalhador. É considerado regular noutros casos. O período de referência é o ano civil.

Quem pode teletrabalhar?

Em teoria, o teletrabalho está aberto a todos os

trabalhadores¹. No entanto, na prática, muitos trabalhos exigem a presença física da trabalhadora/do trabalhador, por exemplo, a restauração, a construção, a limpeza, ..., pelo que nestes sectores o teletrabalho não é obviamente possível.

Estão excluídas do âmbito de aplicação da convenção sobre o teletrabalho as seguintes situações:

- ▶ o destacamento no estrangeiro;
- ▶ o setor dos transportes no sentido lato (excluindo a administração);
- ▶ os representantes do comércio;
- ▶ os espaços de 'co-working', no sentido de que o trabalho é efetuado num escritório satélite da empresa;
- ▶ o 'smart-working' (teletrabalho desde qualquer local), no sentido de intervenções ocasionais por smartphone ou computador portátil fora do local de trabalho ou local de teletrabalho habituais;
- ▶ todos os serviços prestados fora da empresa aos clientes.

A entidade patronal pode obrigar-me a teletrabalhar?

Para além de situações excecionais, como a pandemia de Covid-19, não. O teletrabalho só é possível em caso de acordo mútuo entre a trabalhadora/o trabalhador e a entidade patronal. A recusa da trabalhadora/do trabalhador de teletrabalhar não é em si mesma um motivo de rescisão do contrato de trabalho. A recusa também não pode justificar que se recorra ao Artigo L. 121-7 do Código do Trabalho (modificação do contrato de trabalho) para impor esta forma de trabalho.

A entidade patronal é obrigada a dar-me a possibilidade de teletrabalhar se eu o solicitar?

Também não é. A convenção sobre o teletrabalho específica que este assenta sempre entre um acordo entre trabalhador.a e empregador. A entidade patronal pode sempre recusar a mudança para o regime de teletrabalho por razões de organização interna ou outras.

O teletrabalho é pontual ou regular?

A convenção prevê agora ambas as possibilidades, tanto o teletrabalho ocasional como o teletrabalho regular.

O teletrabalho deve fazer parte do meu contrato de trabalho?

Quando o teletrabalho é pontual, a entidade patronal deve fornecer à trabalhadora/ao trabalhador em questão uma confirmação por escrito.

Quando o teletrabalho é regular, pode fazer parte da descrição inicial do emprego ('job description'), ou então a trabalhadora/o trabalhador e a entidade patronal podem concordar acrescentá-la mais tarde, sob a forma de uma adenda ao contrato de trabalho.

Que elementos devem estar mencionados no contrato de trabalho?

Para além de várias menções legais que devem

ser incluídas no contrato de trabalho, os seguintes elementos devem estar obrigatoriamente definidos no contrato de trabalho em caso de teletrabalho:

- ▶ o local do teletrabalho ou as modalidades para determinar esse local;
- ▶ as horas e os dias da semana em que a teletrabalhadora/o teletrabalhador teletrabalha e deve estar contactável pela entidade patronal ou as modalidades de determinação desses períodos;
- ▶ as modalidades de possíveis compensações em termos de prestações em espécie;
- ▶ o montante fixo mensal para custos de ligação e comunicação;
- ▶ as modalidades de passagem ou de regresso à fórmula clássico de tradicional;

Estes elementos também podem ser definidos no âmbito do regime específico de teletrabalho.

O que é o regime específico do teletrabalho?

O regime específico de teletrabalho pode ser definido ao nível da empresa ou setor em questão através de uma convenção coletiva de trabalho (CCT) ou de um acordo subordinado.

Diz respeito por exemplo às categorias de trabalhadores excluídos do teletrabalho, aos lugares ou tipos de lugares permitidos, às regras sobre saúde e segurança no trabalho, às regras sobre proteção de dados pessoais e às pessoas de contato para teletrabalho.

Também pode ser definido a nível da empresa de acordo com as competências da delegação do pessoal, caso exista.

Neste caso, a introdução e modificação do regime específico é feita após informação e consulta da delegação do pessoal ou por acordo mútuo entre a entidade patronal e a delegação do pessoal, se a empresa tiver pelo menos 150 trabalhadores.



Estão previstos períodos de adaptação na empresa para a transição do trabalho ao teletrabalho?

A convenção sobre o teletrabalho não prevê um período de adaptação. No entanto, a transição ou o regresso à fórmula clássica do trabalho pode ser solicitado a qualquer momento pelo teletrabalhador.a ou pela entidade patronal. As disposições para tal devem ser acordadas de comum acordo e por escrito no momento em que a trabalhadora/o trabalhador inicia o teletrabalho.

A mudança para o regime de teletrabalho tem algum efeito sobre o horário de trabalho?

Não. As regras legais ou convencionais relativas à organização do tempo de trabalho e dos períodos de descanso não se alteram com o teletrabalho. O tempo normal de trabalho continua a ser de 40h/semana e de 8h/dia, e o tempo máximo de trabalho permitido é de 48h/semana e de 10h/dia.

A carga de trabalho e os critérios de desempenho da trabalhadora/do trabalhador são equivalentes aos dos trabalhadores com trabalho comparável que trabalham nas instalações da entidade patronal.

Se estou em teletrabalho, tenho direito a todos os extras de que disfrutei em regime de trabalho clássico?

Em princípio, sim. Os teletrabalhadores têm os mesmos direitos e estão sujeitos às mesmas obrigações ao abrigo da legislação aplicável e das convenções coletivas que os trabalhadores que trabalham nas instalações da empresa. O princípio da igualdade de tratamento entre teletrabalhadores e trabalhadores regulares deve ser respeitado no que diz respeito às condições de emprego, tempo de trabalho, condições de remuneração, condições e acesso à promoção, acesso coletivo e individual à formação profissional contínua, respeito da privacidade e tratamento de dados pessoais para fins de controlo no âmbi-

to da relação de trabalho. Qualquer tratamento específico dos teletrabalhadores deve respeitar as condições de igualdade de tratamento e de não discriminação.

Dito isto, a convenção do teletrabalho exclui benefícios em espécie que estão "estritamente ligados" ao desempenho da própria tarefa na empresa, tais como o acesso a um lugar de estacionamento, uma cantina ou um pavilhão desportivo nas instalações da empresa. Qualquer outro benefício em espécie que se perderia com o teletrabalho deve ser compensado de acordo com o princípio da não discriminação.

Podem vir a existir problemas relativamente à proteção de dados se eu tratar de dados profissionais desde casa?

Sim. É da responsabilidade da entidade patronal tomar as medidas necessárias para garantir a proteção dos dados utilizados e tratados pelo teletrabalhador para fins profissionais.

A entidade patronal tem a obrigação de informar e formar a trabalhadora/o trabalhador nesta matéria; a trabalhadora/o trabalhador tem a obrigação de cumprir essas regras. A entidade patronal pode prever sanções em caso de incumprimento.

A entidade patronal pode restringir o meu direito de consultar o meu correio eletrónico privado ou de utilizar a internet para fins privados enquanto estou a trabalhar desde casa?

Sim, a entidade patronal pode restringir a utilização do equipamento ou das ferramentas informáticas, como a internet ou a utilização do correio eletrónico. A entidade patronal é obrigada a informar a trabalhadora/o trabalhador se tais restrições estiverem previstas.

O meu equipamento de trabalho é pago pela entidade patronal?

Sim, em todos os casos de figura, a entidade patronal deve suportar os custos diretamente

gerados por este trabalho, especialmente os relacionados com as comunicações. A entidade patronal deve fornecer, instalar e assegurar a manutenção do equipamento necessário para o teletrabalho. Se, excecionalmente, a teletrabalhadora/o teletrabalhador utilizar o seu próprio equipamento, a entidade patronal deve assegurar a sua adaptação e manutenção. A entidade patronal deve ainda disponibilizar o apoio técnico adequado. A trabalhadora/o trabalhador tem a obrigação de informar imediatamente a entidade patronal em caso de avaria ou mau funcionamento do material e deve cuidar do equipamento que lhe foi confiado.

O respeito pela minha privacidade está garantido?

Em princípio, deveria estar, mas a convenção é omissa na matéria.

Está prevista alguma formação específica para os teletrabalhadores?

Sim, a teletrabalhadora/o teletrabalhador deve receber uma formação adequada tendo em vista a utilização do equipamento técnico à sua disposição e para as características desta forma de organização do trabalho. Quanto ao resto, a teletrabalhadora/o teletrabalhador tem as mesmas condições de acesso à formação profissional contínua que todos os outros trabalhadores da empresa.

E quanto às regras de saúde e de segurança no trabalho?

A entidade patronal deve informar a trabalhadora/o trabalhador sobre as regras da empresa em matéria de saúde e segurança no trabalho. A trabalhadora/o trabalhador deve respeitar estas regras. A teletrabalhadora/o teletrabalhador tem o direito de solicitar uma visita de inspeção do Serviço de Saúde no Trabalho da empresa, do delegado do pessoal encarregue da saúde e segurança da empresa, ou da Inspeção do Trabalho e Minas (ITM).

O teletrabalho está coberto por um seguro contra acidentes de trabalho?

Sim, mas está sujeito a confirmação escrita pela entidade patronal, respetivamente às disposições relativas ao teletrabalho no contrato de trabalho ou numa eventual adenda ao contrato de trabalho.

Sou um.a trabalhador.a transfronteiriça/o. Se eu estiver em regime de teletrabalho, sou tributado no meu país de residência ou no país em que fica situada a sede da empresa para a qual trabalho?

Existem acordos fiscais bilaterais entre o Luxemburgo e a Alemanha, a Bélgica e a França. Estes acordos preveem que a tributação seja mantida a 100% no Luxemburgo, se não forem ultrapassados os seguintes limites de dias teletrabalhados:

- ▶ Alemanha: máximo 19 dias úteis por ano;
- ▶ Bélgica: máximo 34 dias úteis por ano;
- ▶ França: máximo 29 dias úteis por ano (existe um acordo de princípio para passar a 34 dias/ano, mas o acordo ainda não foi adotado).

Se estes limites forem ultrapassados (soman-do os dias de teletrabalho e de atividade em qualquer outro país que não o Luxemburgo), o salário relativo a todos os dias trabalhados fora do Luxemburgo (ou seja, a partir do primeiro dia) é tributável no país de residência da trabalhadora/do trabalhador. Isto implica quase sempre uma maior carga fiscal para a trabalhadora/o trabalhador fronteiriço e, por conseguinte, limita fortemente a atratividade do teletrabalho para os trabalhadores fronteiriços.*

N.B. Foram celebrados acordos temporários entre o Luxemburgo, a Alemanha, a Bélgica e a França para neutralizar o tempo prestado em teletrabalho durante a crise da Covid-19, a partir de 16 de março de 2020, para a contagem do número máximo de dias permitidos.

Sou um.a trabalhador.a transfronteiriça/o. O teletrabalho tem algum impacto na minha afiliação à Segurança Social?

O Regulamento Europeu nº 883/2004 baseia-se no princípio de que a trabalhadora/o trabalhador está afiliado à Segurança Social no país em que exerce a sua atividade profissional. De acordo com o mesmo regulamento, os trabalhadores que residem fora do Grão-Ducado do Luxemburgo continuam inscritos no sistema de Segurança Social luxemburguês desde que não trabalhem mais de 25% do seu tempo de trabalho anual no seu país de residência (cerca de 1,5 dias por semana, calculados sobre 12 meses para um trabalho a tempo inteiro). Se a trabalhadora/o trabalhador fronteiriço ultrapassar este limite, deixa de estar afiliado ao sistema de Segurança Social luxemburguês e passa a estar afiliado ao sistema de Segurança Social do seu país de residência.

A OGBL reivindica, de um modo geral, uma renegociação dos acordos fiscais bilaterais com a França, a Bélgica e a Alemanha, e quer harmonizar, em alta, o número de dias de teletrabalho permitidos sem desvantagens fiscais entre os quatro países. Assim, a OGBL propõe o alinhamento das bases de tributação ao limite de 25% do tempo de trabalho anual previsto pela Segurança Social.